

LANDSRÉTTUR

Dómur fimmtudaginn 11. júní 2026.

Mál nr. 380/2025:

A ehf.

(Elva Ósk Wium lögmaður)

gegn

B

(Björgvin Þórðarson lögmaður,

Ásgeir Helgi Jóhannsson lögmaður, 4. prófmál)

og gagnsök

Lykilorð

Ráðningarsamningur. Kjarasamningur. Laun. Vinnulaun. Veikindalaun. Orlof. Tómlæti.

Útdráttur

A ehf. og B deildu um rétt B til kjarasamningsbundinna launahækkana, greiðslu launa, launa í veikindaförföllum og launa í uppsagnarfresti á nánar tilgreindu tímabili, auk greiðslu orlofs- og desemberuppbótar. Einnig hvort H hefði sýnt af sér tómlæti sem hefði þýðingu fyrir rétt hans til greiðslna. Með hinum áfrýjaða dómi var fallist á kröfur B að öðru leyti en því að A ehf. var sýknað af kröfu um launahækkunir á grundvelli kjarasamnings. Í dómi Landsréttar var lagt til grundvallar að H hefði átt rétt til þeirra launabreytinga sem um ræddi samkvæmt þeim kjarasamningi sem gildi um kjör H og bókuar við hann um almenna launahækkun. Þá taldi Landsréttur að einu gildi þó laun B hefðu verið hærri en lágmarkslaun og hann notið vissra launahækkana á starfstíma sínum en litið var til þess að fyrir dómi áréttaði A ehf. að það hefði ekki ætlað sér að mæta kjarasamningsbundnum launahækkunum með breytingu á launum B eða nýta heimild í bókuninni til að flýta hækkun launa. Var krafa B um greiðslu í samræmi við kjarasamningsbundnar launahækkunir því tekin til greina. Að öðru leyti staðfesti Landsréttur niðurstöðu hins áfrýjaða dóms, þar á meðal um ætlað tómlæti B, með vísan til forsendna.

Dómur Landsréttar

Mál þetta dæma landsréttardómararnir Ásgerður Ragnarsdóttir, Eiríkur Jónsson og Jón Höskuldsson.

Málsmeðferð og dómkröfur aðila

- Aðaláfrýjandi skaut málinu til Landsréttar 20. maí 2025. Áfrýjað er dómi Héraðsdóms Reykjavíkur 23. apríl 2025 í málinu nr. E-5752/2024.

- 2 Aðaláfrýjandi krefst sýknu af öllum kröfum gagnáfrýjanda og málskostnaðar í héraði og fyrir Landsrétti.
- 3 Gagnáfrýjandi áfrýjaði málinu fyrir sitt leyti 18. júlí 2025. Hann krefst þess að aðaláfrýjandi greiði honum 2.694.174 krónur með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu af 23.004 krónum frá 1. janúar 2022 til 1. maí 2022, af 38.692 krónum frá þeim degi til 1. júní 2022, af 53.618 krónum frá þeim degi til 1. júlí 2022, af 67.122 krónum frá þeim degi til 1. ágúst 2022, af 81.209 krónum frá þeim degi til 1. september 2022, af 287.659 krónum frá þeim degi til 1. október 2022, af 710.399 krónum frá þeim degi til 1. nóvember 2022, af 1.486.934 krónum frá þeim degi til 1. desember 2022, af 2.355.709 krónum frá þeim degi til 1. janúar 2023 og af 2.694.174 krónum frá þeim degi til greiðsludags. Þá er krafist málskostnaðar í héraði og fyrir Landsrétti.

Niðurstaða

- 4 Svo sem rakið er í hinum áfrýjaða dómi starfaði gagnáfrýjandi sem aðstoðarmaður múrara hjá aðaláfrýjanda frá 23. október 2019 samkvæmt skriflegum ráðningarsamningi. Samið var um laun gagnáfrýjanda í ráðningarsamningi og gildi kjarasamningur Eflingar stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins um kjör hans. Gagnáfrýjandi sagði upp starfi sínu með bréfi 27. september 2022.
- 5 Aðila greinir á um rétt gagnáfrýjanda til kjarasamningsbundinna launahækkana, greiðslu launa vegna tiltekinnna tímabila í júlí og september 2022, launa í veikindaförföllum í september 2022 og launa í uppsagnarfresti, auk greiðslu orlofs- og desemberuppbótar. Þá deila aðilar um hvort gagnáfrýjandi hafi sýnt af sér tómlæti sem hafi þýðingu fyrir rétt hans til greiðslna. Með hinum áfrýjaða dómi var fallist á kröfur gagnáfrýjanda að öðru leyti en því að aðaláfrýjandi var sýknaður af kröfu um launahækkanir á grundvelli kjarasamnings.
- 6 Aðaláfrýjandi hefur fyrir Landsrétti vefengt gildi læknisvottorða, sem liggja til grundvallar kröfu gagnáfrýjanda um veikindalaun, með vísan til þess að þau hafi verið gefin út vegna tímabila sem hafi verið liðin. Þá var við munnlegan málflutning fyrir réttinum vísað til þess að gagnáfrýjanda hafi borið að takmarka tjón sitt og beri að draga frá launum í uppsagnarfresti tekjur sem hann hafi notið á sama tíma, auk þess sem höfð voru uppi mótmæli við dráttarvaxtakröfu gagnáfrýjanda. Þessum málsástæðum var ekki teflt fram í héraði, auk þess sem það skortir á að aðaláfrýjandi hafi skýrt hvaða fjárhæð hann telur að koma eigi til frádráttar launum í uppsagnarfresti. Verður ekki á þessum málsástæðum byggt við úrlausn málsins, sbr. 2. mgr. 163. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála.
- 7 Með vísan til forsendna hins áfrýjaða dóms verður staðfest niðurstaða hans um að gagnáfrýjandi hafi ekki sýnt af sér tómlæti við innheimtu kröfu sinnar sem hafi áhrif á greiðsluskyldu aðaláfrýjanda. Jafnframt verður með vísan til forsendna staðfest niðurstaða dómsins um rétt gagnáfrýjanda til vangreiddra launa í júlí og september

2022, launa í veikindaförföllum, launa í uppsagnarfresti og orlofs- og desemberuppbótar.

- 8 Kemur þá til skoðunar hvort gagnáfrýjandi eigi rétt á greiðslu vegna kjarasamningsbundinna launahækkana samkvæmt greinum 1.2.2 og 1.2.5 í þeim kjarasamningi sem gildi um kjör hans. Samkvæmt fyrrnefndri grein var gert ráð fyrir almennri hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf 1. janúar 2022 sem skyldi nema 17.250 krónum, en með seinna ákvæðinu var mælt fyrir um launaauka sem skyldi bætast við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu með nánar tilgreindum hætti.
- 9 Aðaláfrýjandi mótmælir kröfunni með vísan til þess að laun gagnáfrýjanda og launahækkunar sem hann hafi fengið hafi verið talsvert hærra en lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningi. Hafi aðaláfrýjanda ekki verið skylt að hækka laun í samræmi við almennar launahækkunar samkvæmt kjarasamningi, enda hafi gagnáfrýjandi ekki áskilið sér rétt til slíkra hækkana til viðbótar umsömdum hækkunum og verði að bera hallann af því.
- 10 Samið var um upphafslaun gagnáfrýjanda í ráðningarsamningi, en þar var ekki fjallað um launahækkunar heldur vísað til áðurgreinds kjarasamnings. Kjarasamningnum fylgdu ýmsar bókanir, þar á meðal bókun um almenna launahækkun, sem hefur verið lögð fyrir Landsrétt, og telst hluti samningsins. Þar er tekið af skarið um að með „umsaminni almennri launahækkun“ sé átt við „lágmarkshækkun þeirra reglulegu launa sem starfsmaður nýtur á þeim degi þegar hækkun skv. kjarasamningi á að koma til framkvæmda, óháð launum viðkomandi starfsmanns.“ Þá segir að óheimilt sé „að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar launahækkunar“ og verði yfirborganir aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Ákvæðið komi þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti flýtt hækkunum með sérstökum ákvörðunum að nánar tilteknum skilyrðum uppfylltum, þar með talið að starfsmanni sé gert það fyrir fram ljóst með sannanlegum hætti.
- 11 Samkvæmt framangreindum ákvæðum kjarasamnings og fyrrgreindri bókun verður lagt til grundvallar að gagnáfrýjandi hafi átt rétt til þeirra launabreytinga sem um ræðir. Gildir þar einu þótt laun gagnáfrýjanda hafi verið hærra en lágmarkslaun og hann notið vissra launahækkana á starfstíma sínum. Í því sambandi er til þess að líta að við munnlegan málflutning hér fyrir dómi var áréttað að aðaláfrýjandi hefði ekki ætlað sér að mæta kjarasamningsbundnum launahækkunum með breytingu á launum gagnáfrýjanda enda teldi hann sér það óskilytt, auk þess sem hann hugðist ekki nýta heimild í bókuninni til að flýta hækkun launa. Þá verður ekki fallist á að aðstæður séu sambærilegar þeim sem voru til úrlausnar í dómi Hæstaréttar 20. janúar 2011 í máli nr. 308/2010, en þar má nefna að málið laut að öðrum kjarasamningi sem ekki verður séð að hafi haft að geyma sams konar bókun um túlkun almennra launahækkana. Að þessu virtu verður krafa gagnáfrýjanda um greiðslu í samræmi við kjarasamningsbundnar launahækkunar tekin til greina, en hún nemur að höfuðstól 81.209 krónur og er ekki ágreiningur um útreikning hennar.

- 12 Samkvæmt framansögðu hefur verið fallist á dómkröfu gagnáfrýjanda að öllu leyti og verður aðaláfrýjanda gert að greiða honum 2.694.174 krónur með dráttarvöxtum eins og krafist er, svo sem nánar greinir í dómsorði.
- 13 Ákvæði hins áfrýjaða dóms um málskostnað verður staðfest.
- 14 Að virtum úrslitum málsins verður aðaláfrýjanda gert að greiða gagnáfrýjanda málskostnað fyrir Landsrétti eins og í dómsorði greinir.

Dómsorð:

Aðaláfrýjandi, A ehf., greiði gagnáfrýjanda, B, 2.694.174 krónur með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu af 23.004 krónum frá 1. janúar 2022 til 1. maí 2022, af 38.692 krónum frá þeim degi til 1. júní 2022, af 53.618 krónum frá þeim degi til 1. júlí 2022, af 67.122 krónum frá þeim degi til 1. ágúst 2022, af 81.209 krónum frá þeim degi til 1. september 2022, af 287.659 krónum frá þeim degi til 1. október 2022, af 710.399 krónum frá þeim degi til 1. nóvember 2022, af 1.486.934 krónum frá þeim degi til 1. desember 2022, af 2.355.709 krónum frá þeim degi til 1. janúar 2023 og af 2.694.174 krónum frá þeim degi til greiðsludags.

Ákvæði hins áfrýjaða dóms um málskostnað í héraði skal vera óraskað.

Aðaláfrýjandi greiði gagnáfrýjanda 1.000.000 króna í málskostnað fyrir Landsrétti.

Dómur Héraðsdóms Reykjavíkur 23. apríl 2025

1. Mál þetta, sem dómtekið var 26. mars 2025, höfðaði B, [...], 10. október 2024, gegn A ehf., [...].
2. Endanleg dómkrafa stefnanda er sú að stefndi verði dæmdur til þess að greiða stefnanda 2.694.174 krónur ásamt dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu af 23.004 krónum frá 1. janúar 2022 til 1. maí 2022, af 38.692 krónum frá þeim degi til 1. júní 2022, af 53.618 krónum frá þeim degi til 1. júlí 2022, af 67.122 krónum frá þeim degi til 1. ágúst 2022, af 81.209 krónum frá þeim degi til 1. september 2022, af 287.659 krónum frá þeim degi til 1. október 2022, af 710.399 krónum frá þeim degi til 1. nóvember 2022, af 1.486.934 krónum þeim degi til 1. desember 2022, af 2.355.709 krónum frá þeim degi til 1. janúar 2023 og af 2.694.174 krónum frá þeim degi til greiðsludags. Þá er krafist málskostnaðar.
3. Stefndi krefst sýknu af öllum kröfum stefnanda og málskostnaðar.

I. Helstu málsatvik og úgreiningsefni

4. Helstu málsatvik eru þau að stefnandi starfaði hjá stefnda sem aðstoðarmaður múrara í fullu starfi (100%) frá 23. október 2019, samkvæmt skriflegum ráðningarsamningi sem gerður var 21. júlí 2020. Samkvæmt þeim samningi var hann í stéttarfélaginu Eflingu og skyldu laun hans í dagvinnu vera 2.075 krónur en 3.735 krónur í yfirvinnu, auk þess sem hann skyldi fá „dagvinnubónus“. Er úgreiningslaust með aðilum að

um lágmarkskjör hans gildi kjarasamningur Eflingar stéttarfélags („Efling“) og Samtaka atvinnulífsins („SA“), með gildistíma frá 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 (hér eftir „kjarasamningurinn“).

5. Óumdeilt er að stefnandi mætti til vinnu dagana 5.–8. september 2022, eftir að hafa verið í sumarleyfi, en deilt er um hvort hann hafi síðan horfið úr starfi án þess að tilkynna réttilega veikindi sín fyrir en fyrsta af þremur læknisvottorðum vegna veikinda hans barst stefnda 19. sama mánaðar. Stefnandi heldur því fram að hann hafi tilkynnt fyrirsvarsmanni stefnda um veikindi sín í gegnum samskiptamiðil að morgni 9. sama mánaðar. Fyrir liggja þrjú læknisvottorð um 100% óvinnufærni stefnanda vegna tímabilanna 12.–16., 19.–21. og 22.–30. september 2022, auk beiðni um sjúkraþjálfun vegna langvarandi bakverkja, dags. 19. september 2022.
6. Stefnandi sagði upp starfi sínu með bréfi 27. september 2022 og tilgreindi þar sem ástæður uppsagnar veikindi sín að undanfögnu, skort á samskiptum við yfirmann og vanhöld á launagreiðslum. Kvaðst hann tilbúinn til að vinna á uppsagnarfresti eftir því sem heilsa hans leyfði. Aðila greinir á um hvort stefndi hafi afþakkað frekara vinnuframlag hans á uppsagnarfresti en óumdeilt er að stefnandi mætti ekki aftur til starfa.
7. Stefnandi leitaði til Eflingar, sem ritaði tölvubréf af hans hálfu til fyrirsvarsmanns stefnda 27. september 2022 vegna vangoldinna launa og launa í veikindum. Var þar skorað á fyrirtækið að fara eftir lögbundnum kjarasamningum. Staðfesti lögmaður stefnda móttöku þess erindis og kvað málið í skoðun. Með bréfi lögmanns stefnda, dags. 1. nóvember 2022, var öllum kröfum stefnanda hafnað, utan þess að félagið lýsti sig reiðubúið til að greiða laun vegna tímabilanna 21.–27. júlí og 5.–8. september 2022 með því skilyrði að stefnandi skilaði „réttri og skiljanlegri verkskráningu“ vegna þeirra tímabila, sem og vinnufatnaði og verkfærum félagsins.
8. Með bréfi Eflingar var krafa stefnanda um greiðslu að fjárhæð 2.843.231 króna vegna vangoldinna launa, orlofs- og desemberuppbóta, sem og vegna vangoldinna launahækkana miðað við 1. janúar og 1. apríl 2022, sett fram með sundurliðuðum hætti og var skorað á stefnda að greiða kröfuna innan 10 daga en ella færi hún til lögmanns félagsins til löginneimtu. Bréfinu mun ekki hafa verið svarað. Í októbermánuði 2023 áttu sér stað nokkur samskipti milli lögmanns aðila, að því er virðist bæði skriflega og munnlega. Var mál þetta síðan höfðað 10. október 2024 eins og fyrir sagði.
9. Við upphaf aðalmeðferðar lagði stefnandi fram endanlegar dómkröfur sínar þar sem þær höfðu verið lækkaðar um 233.101 krónu en með því féll stefnandi frá kröfu um orlofslaun sem nam þeirri fjárhæð. Við aðalmeðferð málsins gáfu stefnandi og fyrirsvarsmaður stefnda aðilaskýrslur en auk þess gáfu skýrslu sem vitni tveir fyrrverandi samstarfsmenn stefnanda hjá stefnda. Verður aðeins vikið að skýrslugjöf fyrir dómi í niðurstöðukafla eftir því sem þurfa þykir en hér verða næst raktar helstu málsástæður aðila að því marki sem þörf krefur, sbr. e-lið 1. mgr. 114. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála.

II. Helstu málsástæður og lagarök stefnanda

10. Stefnandi kveðst byggja dómkröfur sínar á kjarasamningsbundnum réttindum sínum samkvæmt áður nefndum kjarasamningi, sem aðilar eru sammála um að gildi, og miðlunartillögu Eflingar og SA frá 1. mars 2023. Þá sé byggt á meginreglum samningaréttar og þeirri meginreglu vinnuréttar að starfsmaður eigi rétt til launa fyrir það vinnuframlag sem hann hafi innt af hendi fyrir vinnuveitanda sinn.

Krafa um launahækkun fyrir janúar 2022 og apríl til nóvember 2022

11. Stefnandi kveðst krefjast þess að stefndi greiði honum „lögbundna“ launahækkun sem taka hafi átt gildi fyrir janúar 2022 og launahækkun frá 1. apríl 2022.
12. Samkvæmt grein 1.2. [1.2.2.; innsk. dómara] í kjarasamningnum hafi verið samið um almenna launahækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf 1. janúar 2022 og hafi sú hækkun numið 17.250 krónum. Ekki verði séð af launaseðlum stefnanda að hann hafi fengið hækkunina fyrir janúar 2022 og því sé gerð krafa um þessa launahækkun fyrir þann mánuð auk þess sem krafist sé greiðslu 10,17% orlofs. Stefnandi tekur fram að laun í febrúar og mars 2022 hafi verið réttilega reiknuð miðað við framangreinda launahækkun. Krafa stefnanda vegna janúar 2022 nemi 23.004 krónum, svo sem nánar er sundurliðað í töflu í stefnu.
13. Samkvæmt grein 1.2.6. [svo, á að vera 1.2.5.; innsk. dómara] í kjarasamningnum hafi stefnandi átt rétt á launahækkun úr hendi stefnda 1. apríl 2022 vegna hagvaxtarauka en hækkun á mánaðarlaun fyrir fullt starf hafi þá numið 7.875 krónum. Ekki verði séð af launaseðlum stefnanda að launahækkun þessi hafi verið greidd og sé því krafist greiðslu hennar frá 1. apríl til 1. nóvember 2022, auk þess sem krafist sé greiðslu 10,17% orlofs. Krafan nemi 58.205 krónum, svo sem einnig er nánar sundurliðað í töflu í stefnu.
14. Stefnandi tekur fram að kröfur þessar séu reiknaðar með þeim hætti að dagvinnutaxti stefnda sé endurreiknaður miðað við framangreind ákvæði kjarasamningsins um launahækkunir og þannig fengin út hækkun á tímagjaldi launamanns. Hækkun á tímagjald sé reiknuð bæði á dagvinnu og yfirvinnu.

Krafa um greiðslu launa á tímabilinu 21.–27. júlí og 5.–8. september 2022

15. Stefnandi krefst þess að stefndi greiði sér vangoldin laun fyrir tímabilin 21.–27. júlí og 5.–8. september 2022 þar sem hann hafi sannarlega innt af hendi vinnuframlag í þágu stefnda á þeim tímabilum.
16. Stefnandi vísar til þess að samkvæmt tímaskráningarkerfinu Tímon hafi hann mætt til vinnu 21.–22. og 25.–27. júlí 2022 en þá hafi hann farið sumarfrí. Vísað er til skjala um skráningar vegna þeirra verkefna sem stefnandi vann á framangreindu tímabili með þeim hætti sem hann hafi venjulega gert og stefndi hafi sætt sig við. Krafa vegna þessa tímabils nemi 206.450 krónum, að meðtöldu 10,17% orlofi, eins og nánar er sundurliðað í töflu í stefnu.
17. Varðandi tímabilið 5.–8. september 2022 vísar stefnandi til verkskráningar fyrir það tímabil, sem studd sé ljósmyndum. Er bent á að stefnandi hafi unnið undir verkstjórn fyrirsvarsmanns stefnda, sem skipulagt hafi alla vinnu og því vitað hvaða verkefni stefnandi væri að vinna hverju sinni. Er fjárkrafa vegna þessa tímabils sett fram með kröfu um veikindalaun í september sem hér verður næst vikið að.

Krafa um greiðslu launa í veikindaförföllum tímabilið 9.–30. september 2022

18. Stefnandi krefst launa í veikindaförföllum vegna septembermánaðar 2022 með vísan til greinar 8.1.3. í kjarasamningnum þar sem segi, um laun í veikindum, að greiða skuli starfsmanni einn mánuð með staðgengilslaunum og einn mánuð á dagvinnulaunum eftir tveggja ára samfelldu starf hjá sama vinnuveitanda.
19. Samkvæmt skýringum með kafla 8.1. kjarasamningsins miðist veikindaréttur við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verði óvinnufær sé við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafi verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragist þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili teljist það tímabil ekki með við útreikning.
20. Stefnandi vísar til bókunar frá árinu 2015 með kjarasamningnum þar sem segi svo um samfelldu starf og áunnin réttindi:

Með „samfelldu starfi“ í skilningi kjarasamninga er átt við að starfsmaður hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá. Launalaust tímabil telst þó ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, ákveði lög eða kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lög bundið fæðingarorlof.

21. Stefnandi hafi hafið störf hjá stefnda 23. október 2019, sbr. ráðningarsamning, og því verið í samfelldu starfi hjá stefnda frá lokum október 2019 eða í öllu falli frá janúar 2020 þegar fyrsti launaseðill lá fyrir. Óumdeilt sé að stefnandi hafi verið í launalausum leyfi í desember 2021 en það hafi engin áhrif á þann tveggja mánaða veikindarétt sem hann hafi verið búinn að vinna sér inn þegar hann veiktist í september 2022, samkvæmt grein 8.1.3. í kjarasamningnum. Stefnandi eigi því rétt á greiðslu fullra veikindalauna vegna september 2022.
22. Stefnandi mótmælir réttmæti talningar stefnda á fjölda veikindadaga hans á tímabilinu 30. september 2021 til 29. september 2022, sbr. bréf lögmanns stefnda, dags. 1. nóvember 2022, en þær upplýsingar komi ekki fram á launaseðlum hans.
23. Stefnandi byggir á því að hann hafi uppfyllt tilkynningarskyldu um veikindi sín með því að tilkynna um þau 9. september 2022 í gegnum samskiptaforritið Messenger. Þá bendir hann á að hann hafi verið í samskiptum við fyrirvarsmann stefnda í gegnum sama samskiptaforrit vegna ógreiddra launa 12. sama mánaðar og hafi þá engar athugasemdir verið gerðar við fjarveru hans. Stefnandi hafi svo aftur verið í samskiptum við fyrirvarsmanninn 19. og 20. sama mánaðar vegna veikinda og sent þá meðal annars læknisvottorð um óvinnufærni. Hafi stefnda verið fullljóst eða mátt vera kunnugt um að stefnandi væri veikur. Réttur stefnanda til greiðslu launa í veikindaforföllum á tímabilinu 9.–30. september 2022 sé því ótvíræður.
24. Stefnandi kveður útreikning á kröfu hans um greiðslu launa í veikindaforföllum miðast við meðaltal unninna klukkustunda á tímabilinu febrúar til júlí 2022 samkvæmt fyrirliggjandi launaseðlum, eins og nánar er sýnt í töflu í stefnu þar sem fram kemur að meðaltal dagvinnustunda á mánuði sé 169,25 stundir eða 7,81 stund á dag og að meðaltal yfirvinnustunda sé 59,53 á mánuði eða 2,75 á dag. Krafa stefnanda vegna ógreiddra launa á tímabilinu 5.–8. september og veikindalauna á tímabilinu 9.–20. september 2022 nemi alls 422.740 krónum, að meðtöldu 10,17% orlofi, eins og nánar er sundurliðað í töflu í stefnu.
25. Fjárfrafa vegna kröfu um greiðslu í veikindaforföllum á tímabilinu 21.–30. september 2022 er sett fram með kröfu um greiðslu launa á uppsagnarfresti, sem hér verður næst vikið að, þar sem það tímabil telst til launatímabilsins 21. september til 20. október 2022.
Krafa um greiðslu launa á uppsagnarfresti á tímabilinu 1. október til 1. desember 2022
26. Krafa stefnanda um laun á uppsagnarfresti á tímabilinu 1. október til 1. desember 2022 er reist á grein 12.2. í kjarasamningnum, þess efnis að starfsmaður eigi rétt á tveggja mánaða uppsagnarfresti eftir tveggja ára samfelldu starf hjá sama atvinnurekanda en uppsagnarfrestur miðast við mánaðamót. Frá fyrsta starfsdegi stefnanda, 23. október 2019, hafi hann unnið í tæp þrjú ár þegar hann skilaði uppsagnarbréfi 27. september 2022. Stefnandi byggir á því að stefndi hafi afþakkað vinnuframlag hans á uppsagnarfresti með skilaboðum, dags. 1. október 2022. Réttur hans til launa á uppsagnarfresti í tvo mánuði sé því ótvíræður.
27. Stefnandi vísar til þess að samkvæmt 1. gr. í miðlunartillögu Eflingar og SA frá 1. mars 2023 hafi mánaðarlaun þeirra sem ekki fengu laun eftir kaugtöxtum kjarasamnings átt að hækka um 33.000 krónur frá 1. nóvember 2022. Stefnandi hafi fengið greitt tímakaup sem var yfir kaugtöxtum kjarasamninga og því átt rétt á fyrrgreindri hækkun launa fyrir tímabilið 1. nóvember til 1. desember 2022.

28. Krafa stefnanda vegna launa á framangreindu tímabili sé reiknuð með þeim hætti að dagvinnutaxti stefnda sé endurreiknaður miðað við launahækkunina vegna miðlunartillögu Eflingar og SA og þannig fengin út hækkun á tímagjaldi launamanns. Hækkun á tímagjaldi sé reiknuð bæði á dagvinnu og yfirvinnu, eins og sundurliðað er í töflu í stefnu, en þar kemur fram að tímagjald í dagvinnu samkvæmt launaseðli hafi verið 2.512 krónur en átt að vera 2.702 krónur og í yfirvinnu sé það 4.522 krónur samkvæmt launaseðli en hafi átt að vera 4.865 krónur.
29. Við útreikning á kröfu stefnanda um greiðslu launa á uppsagnarfresti sé miðað við meðaltal unninna klukkustunda á tímabilinu febrúar til júlí 2022 samkvæmt fyrirliggjandi launaseðlum, sbr. það sem fyrr greinir.
30. Stefnandi kveður kröfu sína vegna launa í veikindaforföllum á tímabilinu 21.–30. september og launa á uppsagnarfresti á tímabilinu 1. október til 1. desember 2022 nema alls 1.881.800 krónum, að meðtöldu 10,17% orlofi, eins og nánar er sundurliðað í töflum í stefnu. Það athugist að augljós samlagningarvilla hefur átt sér þar stað og nemur rétt samtala þeirra fjárhæða sem greinir í töflunum 1.903.221 krónu. Þess skal getið að samlagningarvilla þessi hefur ekki áhrif á dómkröfur stefnanda enda er þar miðað við tölur samkvæmt töflunum.

Krafa um greiðslu desember- og orlofsuppbótar fyrir árið 2022

31. Stefnandi krefst þess að stefndi greiði sér mismun þeirrar desemberuppbótar sem hann fékk greidda 1. desember 2022, 52.113 krónur samkvæmt launaseðli fyrir nóvembermánuð það ár, og þeirrar fullu desemberuppbótar, 98.000 krónur, sem hann hafi átt rétt til samkvæmt grein 1.4.1. í kjarasamningnum. Krafa stefnanda vegna vangreiddrar desemberuppbótar nemi því 45.887 krónum.
32. Stefnandi krefst þess einnig að stefndi greiði sér hlutfallslega orlofsuppbót vegna orlofsárs 1. maí 2022 til 30. apríl 2023. Samkvæmt grein 1.4.2. í kjarasamningnum hafi full orlofsuppbót fyrir orlofsár sem hófst 1. maí 2022 numið 53.000 krónum eða 1.156 [svo] krónum fyrir hverja viku á framangreindu tímabili. Stefnandi hafi unnið 30 vikur á tímabilinu 1. maí til 30. nóvember 2022 og eigi því rétt á orlofsuppbót að fjárhæð 34.667 krónur.
33. Stefnandi áréttar að krafa hans um dráttarvexti styðjist við 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu, með síðari breytingum, og miðist við gjalddaga hvernar kröfu til greiðsludags.
34. Um frekari lagarök fyrir réttindum stefnanda sé, auk kafla 1, 4, 8 og 12 í kjarasamningnum og miðlunartillögu Eflingar og SA frá 1. mars 2023, vísað til laga nr. 28/1930 um greiðslu verkkaups, laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, einkum 1. gr. þeirra laga, sem og laga nr. 30/1987 um orlof, einkum 1. og 8. gr. þeirra laga. Jafnframt er vísað til laga nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. Um málskostnað er vísað til ákvæða XXI. kafla laga nr. 91/1991. Krafa um virðisaukaskatt á málflutningsþóknun sé reist á lögum nr. 50/1988 um virðisaukaskatt en stefnandi sé ekki virðisaukaskattsskyldur.

III. Helstu málsástæður og lagarök stefnda

35. Stefndi, sem krefst sýknu, fjallar í greinargerð sinni um kröfur stefnanda í sömu röð og gert er í stefnu og hér að framan.

Vangreidd kjarasamningsbundin hækkun launa vegna ársins 2022

36. Stefndi hafnar því að stefnandi eigi rétt til kjarasamningsbundinnar hækkunar launa vegna ársins 2022, enda hafi laun hans allan starfstíma hans hjá stefnda, og þær launahækkningar sem hann hafi fengið, verið

töluvert hærri en lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningi. Vísar stefndi til 1. gr. laga nr. 55/1980 og 7. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur og til hliðsjónar til dóms Hæstaréttar 20. janúar 2011 í máli nr. 308/2010. Byggir stefndi á því að af þessum ákvæðum leiði að svigrúm einstakra vinnuveitenda og launþega til að semja um laun og önnur starfskjör takmarkist við að þau séu launþeganum jafn hagstæð eða betri en kveðið er á um í kjarasamningi viðkomandi stéttarfélags.

37. Laun stefnanda hafi hækkað á starfstíma hans hjá stefnda. Í upphafi starfstíma hans hafi laun hans verið 1.900 krónur fyrir dagvinnustund. Frá því að stefnandi hóf störf hjá stefnda í október 2019 og þar til í september 2022 hafi laun hans hækkað úr þeirri fjárhæð í 2.465 krónur fyrir hverja dagvinnustund. Launin hafi hækkað fjórum sinnum, samtals um 565 krónur fyrir hverja klukkustund eða um tæplega 25%. Sé þá ótalin mætingabónus sem stefnandi hafi fengið greiddan ofan á laun sín.
38. Til samanburðar bendir stefndi á að hefði stefnandi fengið greidd lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningi hefðu dagvinnulaun hans hækkað úr 1.658 krónum fyrir hverja dagvinnustund í 2.090 krónur eða u.þ.b. um 20%.
39. Stefnandi hafi ekki áskilið sér sérstakan rétt til kjarasamningsbundinna hækkana launa til viðbótar umsömdum hækkunum. Stefnandi verði að bera hallann af því að hafa látið undir höfuð leggjast að tryggja rétt sinn að þessu leyti. Það helgist væntanlega af því að stefnandi hafi verið ánægður með þær hækkanir sem hann hafi fengið umfram kjarasamningsbundnar hækkanir. Ráðningarsamningur stefnanda hafi þannig ekki rýrt rétt hans.

Krafa um greiðslu launa á tímabilinu 21.–27. júlí og 5.–8. september 2022

40. Eins og stefndi hafi lýst í bréfi sínu til Eflingar 1. nóvember 2022 hafi stefnanda, eins og öðrum starfsmönnum stefnda, verið skylt að skila verkskráningum til félagsins með tölvupósti á [...] vegna allra daga sem unnið var. Réttar og skýrar verkskráningar séu stefnda nauðsynlegar svo honum sé fært að rukka viðskiptavinum sína fyrir unnin verkefni. Þetta hafi stefnanda verið kunnugt um eins og öllum öðrum starfsmönnum fyrirtækisins. Stefnandi hafi sent afar illa unna verkskráningu fyrir tímabilið 21.–27. júlí 2022 sem stefnda hafi verið ómögulegt að lesa úr. Verkskráninguna hafi hann sent yfirmanni sínum í gegnum samskiptaforritið Messenger 2. september 2022 en honum hafi borið að skila henni inn með tölvupósti í síðasta lagi 25. júlí og 2. ágúst. Þannig hafi verkskráning stefnanda verið með öllu ónothæf og óskiljanleg. Stefnandi hafi aldrei lagfært skráninguna þrátt fyrir ítrekaðar beiðnir stefnda þar um.
41. Stefnandi hafi átt að mæta til vinnu eftir sumarleyfi 2. september 2022, en ekki gert það fyrr en 5. september og unnið til 8. september. Tímaskráning stefnanda hafi einnig þá verið þannig að stefndi taldi hana óviðunandi og hafi stefnandi ekki bætt úr skráningu sinni þrátt fyrir ítrekaðar beiðnir þar um.

Krafa um greiðslu launa í veikindaförföllum á tímabilinu 9.–30. september 2022

42. Stefndi hafnar greiðslu launa á tímabilinu og byggir á því að stefnandi hafi horfið úr starfi eftir 8. september 2022 og ekki verið í neinu sambandi við stefnda fyrr en 19. sama mánaðar, 11 dögum síðar, þegar stefnandi afhenti stefnda veikindavottorð fyrir dagana 12.–16. september. Á því tímamarki hafi stefndi verið orðinn úrkula vonar um að stefnandi myndi mæta aftur til vinnu sinnar og ekki getað annað en haldið að stefnandi hefði hlaupist á brott úr starfi sínu. Stefndi mótmælir því að honum sé skylt að greiða stefnanda veikindalaun á umræddu tímabili, enda hafi stefnandi ekki látið vita af veikindum sínum eins og honum hafi borið að gera strax.
43. Þá byggir stefndi á því að stefnandi hafi fengið greidda afar marga veikindadaga á meðan hann var í vinnu hjá stefnda, eins og lýst sé í bréfi stefnda til stéttarfélags stefnanda, 1. nóvember 2022.

Krafa um greiðslu launa á uppsagnarfresti í október og nóvember 2022

44. Stefndi mótmælir því að stefnandi eigi rétt til launa á tveggja mánaða uppsagnarfresti. Í kafla 12 í kjarasamningnum komi fram að starfsmaður ávinni sér rétt til uppsagnarfrests eftir tiltekinn tíma í samfelldu starfi hjá vinnuveitanda. Vísar stefndi til hliðsjónar til dóms Hæstaréttar 19. apríl 2011 í máli nr. 381/2010 varðandi skýringu á samsvarandi orðalagi í öðrum kjarasamningi.
45. Stefnandi hafi verið í ólaunuðu leyfi í desember 2021 og því einungis verið í samfelldu starfi hjá stefnda í skilningi kjarasamningsins frá janúar 2022. Hann geti því ekki átt rétt til meira en eins mánaðar uppsagnarfrests, sbr. grein 12.2. í kjarasamningnum.
46. Stefndi hafnar því með öllu að stefnandi eigi kröfu um vangreidd laun á grundvelli skemmri uppsagnarfrests, enda hafi stefnandi látið sig hverfa úr starfi eins og fyrr var lýst. Þetta hafi komið afar illa við starfsemi stefnda enda skipuleggi hann starfsemi sína miðað við fjölda þeirra starfsmanna sem séu í vinnu hjá honum hverju sinni. Þvert á móti sé almennt talið, sbr. dómaframkvæmd í vinnurétti, að starfsmaður sem hleypur brott úr starfi hjá vinnuveitanda geti bakað sér skaðabótaskyldu gagnvart vinnuveitanda.

Krafa um greiðslu desember- og orlofsuppbótar vegna ársins 2022

47. Stefndi byggir á því að stefnandi hafi fengið greidda þá desemberuppbót vegna ársins 2022 sem hann hafi átt rétt á, án nánari skýringa í greinargerð.
48. Hvað varði orlofsuppbót samkvæmt grein 1.4.2. í kjarasamningi sé það beinlínis rangt sem komi fram í stefnu að stefnandi hafi verið við störf í 30 vikur frá 1. maí 2022.

Tómlæti stefnanda

49. Stefndi byggir á því að stefnandi hafi sýnt af sér slíkt tomlæti að leiða eigi til sýknu. Telji starfsmaður sig vanhaldinn af launum frá vinnuveitanda beri honum án tafar að leita leiða til að innheimta þau. Í tilviki stefnanda hafi liðið tvö ár frá því að hann hætti störfum hjá stefnda þar til hann byrjaði innheimtuferli vegna ætlaðrar kröfu sinnar á hendur stefnda. Vissulega hafi stefnda borist bréf frá Eflingu í október 2022 vegna launauppgjörðs til stefnanda og hafi stefndi svarað því 1. nóvember sama ár, útskýrt öll atriði, og komið hafi þar fram samskonar skýringar og komi nú fram í greinargerð stefnda. Ekkert hafi gerst fyrr en í febrúar 2023 er Efling sendi aftur bréf til stefnanda og svo aftur í október 2023, er tölvupóstamskipti milli lögmanna áttu sér stað. Stefndi hafi ávallt hafnað kröfum stefnanda. Mál þetta hafi svo verið þingfest 10. október 2024, án nokkrar aðvörunar þar um.
50. Varðandi kröfu um málskostnað er vísað til ákvæða 1. mgr. 130. gr., sbr. 3. mgr. 129. gr., laga nr. 91/1991.

IV. Niðurstaða

51. Í málinu deila aðilar um kröfur stefnanda til greiðslu vangreiddra launa, veikindalauna og launa á uppsagnarfresti vegna starfsloka hans hjá stefnda, auk þess sem deilt er um hvort orlofs- og desemberuppbætur hafi verið honum réttilega greiddar. Þá er deilt um kröfu hans til kjarasamningsbundinna launahækkana. Samkvæmt endanlegri kröfugerð stefnanda er ekki lengur deilt um að uppsöfnuð orlofslaun frá 1. maí 2022 hafi verið greidd.
52. Stefnandi, sem styður kröfur sínar við áður nefndan kjarasamning sem aðilar eru sammála um að leggja beri til grundvallar varðandi þau lágmarkskjör sem stefnanda báru, lagði hvorki fram kjarasamninginn, bókanir við hann né miðlunartillögu í kjaradeilu Eflingar og SA 1. mars 2023 sem vísað er til í stefnu, en stefndi lagði fram kafla 1–15 í kjarasamningnum. Miðlunartillagan og bókanir með kjarasamningnum voru

þó meðal hliðsjónargagna sem lögmaður stefnanda vísaði til við munnlegan málflutning. Við sama tækifæri staðfesti lögmaður stefnda aðspurður að ekki væru gerðar neinar athugasemdir við að þessi gögn væru aðeins lögð fyrir dóminn sem hliðsjónargögn, sem skilja verður sem yfirlýsingu um að það hafi ekki komið niður á vörnum stefnda að gögnin voru ekki lögð formlega fram í málinu. Verður því til þeirra litið.

53. Áður en lengra er haldið er rétt að fjalla um þá málsástæðu stefnda að tómlæti stefnanda eigi að leiða til sýknu en því var mótmælt við munnlegan málflutning af hálfu stefnanda. Eins og nánar er rakið hér að framan, í köflum um málsatvik og um málsástæður stefnda, leitaði stefnandi strax til stéttarfélags síns, Eflingar, sem ritaði á næstu mánuðum bæði tölvubréf og formlegt kröfubréf af hálfu stefnanda, auk þess sem viðræður áttu sér stað milli lögmannna aðila í október 2023, þar sem kröfur stefnanda voru ítarlega rökstuddar skriflega án þess að séð verði að það hafi leitt til neinna viðbragða af hálfu stefnda fyrr en eftir málshöfðun. Í ljósi þessa verður ekki talið að um tómlæti hafi verið að ræða af hálfu stefnanda enda þótt málið hafi ekki verið höfðað fyrr en í október 2024.

Krafa um kjarasamningsbundnar launahækkanir

54. Af ákvæðum 1. gr. laga nr. 55/1980 og 7. gr. laga nr. 80/1938 leiðir að laun og önnur starfskjör samkvæmt kjarasamningum sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um eru lágmarkskjör fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til og teljast samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör ógildir. Í þessu felst takmörkun á meginreglu um samningsfrelsi sem annars gildir þegar samið er um kaup og kjör milli launþega og atvinnurekenda.
55. Samkvæmt ráðningarsamningi milli stefnanda og stefnda, dags. 21. júlí 2020, sem gerður var á formi frá Vinnumálastofnun, var samið um að laun yrðu „Skv. samkomulagi“, en ekki „Skv. kjarasamningi“. Eru dagvinnulaun þar tilgreind 2.075 krónur á klukkustund og 3.735 krónur á klukkustund í yfirvinnu, auk þess sem tekið er fram um aðrar greiðslur að greiddur verði „Dagvinnubónus“. Miðað við að fullt starf teljist 173,33 dagvinnustundir, sbr. grein 1.5. í kjarasamningnum, samsvarar þetta um 359.000 króna mánaðarlaunum fyrir dagvinnu, sem svarar til hæsta launaflokks (flokks 24) eftir fimm ára starf í launatöflu kjarasamningsins sem gildi frá 1. apríl 2020. Samkvæmt ákvæðum hans um röðun í launaflokka raðast sérþjálfaðir byggingastarfsmenn í launaflokk 8, þar sem laun eftir fimm ára starf voru um 321.000 krónur samkvæmt sömu launatöflu, eins og bent var á við munnlegan málflutning af hálfu stefnda.
56. Það er meginmálsástæða stefnda að stefnandi hafi allan starfstíma sinn hjá fyrirtækinu fengið greidd laun sem voru talsvert yfir þeim lágmarkslaunum sem honum hefði borið samkvæmt kjarasamningnum, auk þess sem hann hafi fengið meiri launahækkanir en kveðið var á um í kjarasamningnum. Stefnandi hafi ekki áskilið sér rétt til kjarasamningsbundinna hækkana til viðbótar umsömdum hækkunum. Vísar stefndi í þessu sambandi til dóms Hæstaréttar í máli nr. 308/2010, þar sem launþegi var, við aðstæður sem telja verður sambærilegar, ekki talinn eiga rétt til sérstakra launahækkana á grundvelli kjarasamnings, umfram það sem samið hefði verið um.
57. Stefnandi hefur hvorki mótmælt staðhæfingu stefnda, sem styðst við gögn málsins, um að umsamin laun hans og launahækkanir á starfstíma hans hafi verið umfram lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningnum, né leitast við að sýna fram á að kjör hans yrðu undir þeim lágmarkskjörum verði ekki fallist á kröfur hans um almenna launahækkun og hagvaxtarauka samkvæmt ákvæðum greinar 1.2. í kjarasamningnum. Þegar af þeirri ástæðu, og með hliðsjón af framangreindum dómi Hæstaréttar, verður stefnandi að bera hallann af því að ósannað telst að hann eigi rétt til þeirra kjarasamningsbundnu launahækkana sem hann krefst.

Fær sú bókun um almenna launahækkun við kjarasamninginn sem stefnandi vísaði til við munnlegan málflutning því ekki haggð enda er alls óútskýrt af hálfu stefnanda hvernig hún eða ákvæði kjarasamningsins hafi takmarkað sammingsfrelsi aðila um ráðningarkjör stefnanda umfram hin kjarasamningsbundnu lágmarkskjör, auk þess sem texti bókunarinnar gefur ekki til kynna að réttur til þeirrar almennu launahækkunar sem þar er fjallað um sé skilyrðislaus þegar launþegi nýtur „yfirborgunar“.

58. Samkvæmt framanrituðu verður stefndi sýknaður af dómkröfum stefnanda sem lúta að launahækkunum á grundvelli ákvæða greinar 1.2. í kjarasamningnum, samtals að fjárhæð 81.209 krónur.

Vangoldin laun í júlí og september 2022

59. Sýknukrafa stefnda er reist á því að verkskráning (tímaskráning) stefnanda fyrir umrædda daga hafi verið óviðunandi. Ekki verður annað ráðið af því sem fram er komið í málinu en að sú skráning hafi fyrst og fremst þjónað þeim tilgangi að stefndi gæti hagað reikningsgerð sinni réttilega á hendur viðskiptavinum sínum. Aftur á móti kom fram í skýrslum aðila og vitna fyrir dómi að starfsmönnum var uppálagt að stimpla sig inn og út þegar þeir mættu til vinnu og þegar vinnu lauk dag hvern. Hefur því ekki verið borið við að stefnanda hafi láðst að gera það og kemur raunar fram í bréfi bókara stefnda til stefnanda 4. júlí 2022 að hann skuli halda áfram að nota tímaskráningarkerfið Tímon til að stimpla sig inn og út, eins og hann hafi gert fram að þessu („Just like you do now“). Samkvæmt því sem ráðið verður af greinargerð og skýrðist jafnframt við skýrslugjöf fyrir dómi og munnlegan málflutning er ekki umdeilt að stefnandi var við vinnu hjá stefnda þá daga sem dómkrafa hans um vangreidd laun lýtur að, þ.e. 21.–22. og 25.–27. júlí og 5.–8. september 2022. Stefndi hefur ekki fært fyrir því haldbær rök að ætluð vanræksla stefnanda við að halda skráningu um það við hvaða verk hann vann á hverjum tíma geti leitt til þess að hann hafi fyrirgert rétti sínum til launa þá daga sem hann óumdeilt vann í þágu stefnda.

60. Engin mótmæli hafa verið sett fram tölulega við dómkröfu stefnanda um vangoldin laun og verður stefndi því dæmdur til að greiða stefnanda þá kröfu eins og hún er fram sett.

Veikindalaun í september 2022

61. Aðila greinir í fyrsta lagi á um hvort stefnandi tilkynnti stefnda réttilega um veikindaforföll sín. Forföll hans á tímabilinu 9.–30. september 2022 eru studd fyrirliggjandi læknisvottorðum og er óumdeilt að hið fyrsta þeirra barst stefnda 19. september það ár. Stefndi hefur lagt fram gögn sem sýna að hann tilkynnti veikindi að morgni 9. september 2022 í gegnum samskiptamiðil og tók fram að hann notaði þann vettvang þar sem hann hefði ekki enn aðgang að „Gmail company“. Kannaðist fyrirvarsmáður stefnda við það fyrir dómi að hafa fengið þau skilaboð, eins og raunar kemur einnig fram í fyrirliggjandi tölvubréfi hans til lögmanns síns 16. desember 2024, og var ekki á öðru byggt við munnlegan málflutning. Verður því ekki á það fallist að stefndi hafi með réttu mátt gera ráð fyrir að stefnandi hefði hlaupist á brott úr starfi. Fá því ekki haggð þær síðbúnu málsástæður sem fyrst komu fram við munnlegan málflutning, að stefnanda hefði borið að tilkynna veikindi sín daglega en ekki aðeins í upphafi þeirra og að honum hafi jafnframt borið að tilkynna forföll með tölvupósti á tiltekið netfang fyrirtækisins, eins og fram kom í tölvubréfi bókara stefnda til hans 4. júlí 2022.

62. Í öðru lagi byggir stefndi á því að stefnandi hafi „fengið greidda afar marga veikindadaga á meðan hann var í vinnu hjá stefnda“ sem skilja verður svo að byggt sé á því að stefnandi hafi verið búinn að fullnýta veikindadaga sína eða a.m.k. átt rétt til færri veikindadaga en hann krefst. Sönnunarbyrði um staðhæfingu stefnda um fjölda nýtttra veikindadaga hvílir á stefnda. Í greinargerð sinni vísar stefndi einungis til eigin staðhæfingar um fjölda veikindadaga stefnanda sem fram koma í bréfi fyrirtækisins til Eflingar 1.

nóvember 2022. Verður ekki séð að aðrar upplýsingar um veikindadaga leynist í gögnum málsins. Í bréfinu segir að stefnandi hafi „á 12 mánaða tímabilinu 30.9.2021–29.9.2022“ verið frá vegna veikinda í 184 klukkustundir eða í 23 veikindadaga „sem koma til frádráttar rétti til launa í veikindum“. Samkvæmt því hefur stefndi ekki talið veikindadaga á 12 mánaða tímabili réttilega fram að upphafi veikinda sem hófust 9. september 2022, eins og gera bar samkvæmt skýringu við 8. kafla kjarasamningsins heldur virðast inni í talningu hans vera þeir veikindadagar sem stefnandi tók til og með 29. september 2022. Verður stefndi að bera hallann af því að ósannað er að stefnandi eigi ekki rétt til greiðslu veikindalauna eða rétt til færri veikindadaga en hann krefst á umræddu tímabili.

63. Kröfu stefnanda vegna veikindalauna hefur ekki verið andmælt tölulega og verður stefndi því dæmdur til að greiða stefnanda þá kröfu eins og hún er fram sett.

Laun á uppsagnarfresti

64. Með vísan til fyrri umfjöllunar hefur því verið hafnað að stefnandi hafi látið sig hverfa úr starfi frá og með 9. september 2022, enda tilkynnti hann um veikindi sín og lagði síðar fram læknisvottorð því til stuðnings vegna tímabilsins 12.–30. september sama ár.
65. Að því frágengnu greinir aðila á um hvort stefndi hafi afþakkað vinnuframlag stefnanda á uppsagnarfresti, sem hófst mánaðamótin september/október, á sama tíma og tímabili óvinnufærni hans lauk. Í greinargerð stefnda er þeirri staðhæfingu ekki mótmælt berum orðum en þar er þó byggt á því að stefnandi hafi ekki mætt aftur til vinnu eftir að hann sagði upp störfum 27. september það ár.
66. Ekki hafa verið bornar brigður á gögn sem stefnandi hefur lagt fram um samskipti hans við fyrirsvarsmann stefnda á samskiptamiðli frá kvöldi laugardagsins 1. október 2022 en við munnlegan málflutning var byggt á því að ósannað sé með þeim gögnum að stefndi hafi afþakkað vinnuframlag stefnanda. Þar spyr stefnandi út í vangreidd laun, vekur síðan athygli fyrirsvarsmanns stefnda á uppsagnarbréfi sínu frá 27. september sama ár og tilkynnir að hann muni mæta til vinnu næsta mánudag og sé að bíða eftir plani („I’m coming to work in Monday so I’m waiting for plan“). Spurningu um launagreiðslur svarar fyrirsvarsmáður stefnda með því að benda á að stefnandi geti heimsótt Eflingu á mánudagsmorgun og að málið sé í höndum lögfræðinga. Neðst á skjalinu sést síðan texti þar sem segir að stefnanda sé velkomid að mæta á mánudagsmorgni til að skila lykli („You are welcome to come on Monday morning to give back key“). Samkvæmt framanrituðu mátti stefnandi ætla að stefndi væri með þessum skilaboðum að afþakka vinnuframlag hans á uppsagnarfresti enda hefur stefndi ekki leitast við að gera sennilegt að tilvitnuð skilaboð hafi haft aðra merkingu.
67. Aðila greinir einnig á um lengd uppsagnarfrests, þ.e. hvort hann sé einn eða tveir mánuðir, en tveggja mánaða uppsagnarfrestur miðast við að launþegi hafi verið samfelld í starfi hjá sama atvinnurekanda í tvö ár, sbr. grein 12.2. í kjarasamningnum. Samkvæmt bókun með kjarasamningnum „um samfelld starf og áunnin réttindi“ , sem vísað var til við munnlegan málflutning, er með „samfelldu starfi“ átt við að starfsmaður hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá. Samkvæmt ráðningarsamningi var stefnandi ráðinn ótímabundið til starfa frá 23. október 2019 og liggur ekki fyrir að því ráðningarsambandi hafi verið slitið fyrr en meira en tveimur árum síðar, með uppsögn stefnanda 27. september 2022. Miðað við framangreinda bókun með kjarasamningnum breytir engu þótt ómótmælt sé þeirri staðhæfingu stefnda að stefnandi hafi verið í ólaunuðu leyfi frá störfum í desember 2021. Ekki verður á það fallist, sem haldið var fram við munnlegan málflutning af hálfu stefnda,

að síðari hluti bóknarinnar, um að launalaust tímabil teljist ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, hafi hér þýðingu. Verður því á það fallist að stefnandi eigi rétt til launa á uppsagnarfresti í tvo mánuði, þ.e. vegna október og nóvember 2022, en tekið skal fram að dómur Hæstaréttar í máli nr. 381/2010, sem stefndi vísar til, hefur ekki fordæmisgildi hér enda fjallar hann um túlkun á allt öðrum kjarasamningi, auk þess sem ekki reyndi þar á neina bókun um túlkun á hugtakinu „samfellt starf“ eins og hér á við.

68. Fjárkröfu stefnanda undir þessum lið í stefnu hefur ekki verið tölulega andmælt, þar á meðal hefur því ekki verið andmælt sérstaklega að stefnandi hafi átt rétt til launahækkunar samkvæmt þeirri miðlunartillögu frá 1. mars 2023 sem vísað er til í stefnu. Verður stefnandi því dæmdur til að greiða kröfu um laun á uppsagnarfresti eins og hún er fram sett.

Desember- og orlofsuppbót vegna ársins 2022

69. Stefndi mótmælir því að stefnandi eigi rétt til orlofsuppbótar miðað við 30 vikna vinnu á tímabilinu 1. maí til 30. nóvember 2022 og staðhæfir í greinargerð að það sé beinlínis rangt að stefnandi hafi verið „við störf“ í 30 vikur á því tímabili. Ekki verður annað séð en að uppsagnarfrestur teljist með við ávinnslu réttar til orlofsuppbótar, a.m.k. hefur því ekki verið andmælt sérstaklega og ekki hafa verið færð rök fyrir öðru. Nær umrætt tímabil þannig 30 vikum eins og stefnandi heldur fram. Önnur andmæli hafa ekki verið færð fram gegn þessari kröfu, sem óumdeilt virðist að hafi ekki verið greidd að neinu leyti.
70. Stefndi staðhæfir að desemberuppbót vegna ársins 2022 hafi verið réttilega greidd stefnanda, en færir engin rök fyrir því í greinargerð. Samkvæmt launaseðli vegna nóvembermánaðar 2022 fékk stefnandi greiddar 52.113 krónur í desemberuppbót en átti rétt á 98.000 krónum fyrir fullt starf, sem miðast við 45 vikur eða meira fyrir utan orlof, samkvæmt grein 1.4.1. í kjarasamningnum. Því hefur ekki verið mótmælt sérstaklega að stefnandi hafi verið í fullu starfi hjá stefnda á árinu 2022, eins og ráðningarsamningur hans og launaseðlar eru til marks um. Verður hér, eins og áður, lagt til grundvallar að uppsagnarfrestur teljist með við ávinnslu þessara réttinda.
71. Kröfum stefnanda um vangreidda orlofs- og desemberuppbót hefur ekki verið mótmælt tölulega og verður því á þær kröfur fallist eins og þær eru fram settar.
72. Samkvæmt öllu framanrituðu er stefndi sýkn af kröfu stefnanda um kjarasamningsbundna launahækkun fyrir janúar og apríl til nóvember 2022 samtals að fjárhæð 81.209 krónur sem kemur þá til frádráttar dómkröfu samkvæmt endanlegri kröfugerð hans, en að öðru leyti er fallist á fjárkröfur stefnanda eins og þær eru fram settar, samtals að fjárhæð 2.612.965 krónur (206.450+422.740+1.903.221+45.887+34.667), að gætti þeirri misritun í stefnu sem fyrr greinir enda gætti þeirrar misritunar hvorki í upphaflegum né endanlegum dómkröfum stefnanda.
73. Dráttarvaxtakröfum stefnanda, sem styðjast við 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 og miðast við gjalddaga hverrar kröfu, hefur ekki verið mótmælt. Verður framangreind fjárhæð því dæmd með dráttarvöxtum eins og krafist er.
74. Eftir úrslitum málsins telst stefnandi hafa unnið málið í öllu verulegu, sbr. 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991. Verður stefndi því dæmdur til að greiða honum málskostnað sem telst hæfilega ákveðinn með þeirri fjárhæð sem greinir í dómsorði og hefur þar verið tekið tillit til virðisaukaskatts.
75. Marlena Piekarska lögmaður flutti málið af hálfu stefnanda en af hálfu stefnda flutti málið Hulda Rós Rúriksdóttir lögmaður. Hildur Briem héraðsdómari kveður upp dóm þennan.

Dómsorð:

Stefndi, A ehf., greiði stefnanda, B, 2.612.965 krónur ásamt dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu af 206.450 krónum frá 1. september 2022 til 1. október 2022, af 629.190 krónum frá þeim degi til 1. nóvember 2022, af 1.405.725 krónum frá þeim degi til 1. desember 2022, af 2.274.500 krónum frá þeim degi til 1. janúar 2023 og af 2.612.965 krónum frá þeim degi til greiðsludags.

Stefndi greiði stefnanda 1.500.000 krónur í málskostnað.